

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara (FEB UISU) merupakan salah satu Fakultas di lingkungan Universitas Islam Sumatera Utara (UISU) yang memiliki pengalaman dan histori yang panjang dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi yang berperan strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, serta memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk kemajuan pembangunan bangsa Indonesia yang berkelanjutan.

Selama 67 tahun Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara telah banyak menghasilkan lulusan dengan berbagai kompetensi yang telah tersebar diseluruh indonesia bahkan keluar negeri. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara memiliki peran yang sangat besar dalam pembangunan bangsa. Transformasi sumber daya manusia, iptek dan sosial menempatkan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara pada posisi yang strategis dalam perubahan masyarakat.

Sampai saat ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara terus berusaha mengevaluasi diri sebagai “potret diri” dan mengembangkan diri dengan berfikir strategis, melakukan inovasi, menyelesaikan masalah dan meningkatkan mutu, dengan besarnya persaingan serta perubahan lingkungan yang dinamis agar menjamin penyelenggaraan

pendidikan tinggi yang efektif, inklusif, dan adaptif sesuai dinamika perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kehidupan masyarakat, menjamin penyelenggaraan pendidikan tinggi untuk menghasilkan sumber daya manusia unggul dan mendorong perguruan tinggi untuk secara berkelanjutan meningkatkan mutu melampaui SN Dikti.

Upaya untuk mencapai tujuan perusahaan salah satunya dengan memiliki pegawai yang berkinerja tinggi. Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh individu dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya kepada perusahaan. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan perlindungan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM).

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil analisa ini juga menyatakan bagi perusahaan kepuasan kerja di dalamnya menyangkut usaha –usaha untuk meningkatkan efektifitas perusahaan, dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam bekerja. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik bagi perusahaan maupun individual. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan, perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya.

Menurut penelitian oleh (Pristiyanti, 2016) diungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja terpenuhi, kinerja karyawan juga akan tinggi dan sebaliknya. Maka dari itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja bisa dicapai melalui berbagai upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan, salah satunya bagi perusahaan yang beresiko tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Menurut (Putra et al, 2018) menunjukkan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif yang didukung dengan kemampuan kerja yang baik, sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mempertahankan perusahaan dan tetap ada pada era persaingan yang ketat.

(Kusumayanti et al, 2020) menyatakan bahwa motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi sangat penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Melalui karyawan yang termotivasi, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya, karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dengan meminta keterangan dari pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam

Sumatera Utara dan berdasarkan hasil wawancara dari beberapa dosen dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara pada dasarnya sudah baik, akan tetapi masih ada beberapa permasalahan terkait kinerja dosen, diantaranya masih rendahnya tingkat antusiasme dalam mengikuti pelatihan, masih kurangnya peran atasan dan rekan kerja dalam memotivasi sesama dosen, masih ada dosen yang lemah dalam penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain dari pada itu dalam memberikan bimbingan terkait dosen pembimbing akademik juga masih belum optimal.

Motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan tingkat dua

Menurut (Marzuki dkk, 2018) tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik jika mampu menjaga motivasi dengan baik dan secara terus menerus dengan memperhatikan perubahan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri bagi karyawan merupakan hal yang semestinya disinergikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang dengan pesat.

Berdasarkan informasi dan data yang tersedia serta didukung oleh adanya kesempatan yang memadai maka dipilihlah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara. Dalam penelitian ini peneliti ingin menganalisis apakah didalam kinerja para dosen dipengaruhi oleh disiplin dan lingkungan kerja yang ada di sekitarnya. Maka dalam penelitian ini peneliti

tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan bahwa identifikasi masalah dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Masih rendahnya tingkat antusiasme dalam mengikuti pelatihan
- b. Masih kurangnya peran atasan dan rekan kerja dalam memotivasi sesama dosen
- c. Masih ada dosen yang kurang dalam penelitian
- d. Masih ada dosen yang kurang dalam melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat.
- e. Dalam memberikan bimbingan terkait dosen pembimbing akademik juga masih belum optimal diberikan kepada mahasiswa

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, peneliti membatasi permasalahan agar tidak menyebar dan tetap fokus pada permasalahan yang diteliti, yaitu penelitian ini hanya akan meneliti pengaruh aspek kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti menarik rumusan masalah yang mungkin terjadi pada saat penelitian. Adapun rumusan masalah yang ditemukan oleh peneliti antara lain :

- a. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara?
- b. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara?
- c. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas, adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penerapan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Melihat dari latar belakang dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Pemegang Kepentingan (*Stakeholders*)

Hasil Penelitian ini diharapkan memberikan tambahan informasi dan masukan kepada perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja melalui penerapan kepuasan kerja dan motivasi kerja yang lebih efektif.

b. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan penulis dan melatih kemampuan dalam penelitian, serta menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta dapat dijadikan sebagai bahan rujukan maupun sebagai tambahan referensi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kepuasan Kerja

a. Defenisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menyangkut setiap individu karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian sumatif, suatu perasaan atau sikap seseorang atau seorang pegawai terhadap pekerjaan dan mempunyai hubungan langsung dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan sosial di tempat kerja, dan lainlain. Kepuasan kerja adalah mengenai terpenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui aktivitas atau pekerjaan. Para ahli mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap dan perasaan umum seorang pekerja terhadap pekerjaan.

Menurut (Hasibuan, 2019) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila sesuatu yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian

termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Menurut (Noe et al, 2021), kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan terpenuhinya nilai-nilai penting pekerjaan seseorang. Ini sejalan dengan pendapat (Armstrong & Taylor, 2020) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah suatu bentuk emosi terhadap pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan kerja (Agustini, 2019). Kepuasan kerja ini merupakan aspek terpenting yang perlu dimiliki oleh para pegawai agar pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan. Kemudian, kepuasan kerja diartikan sebagai ukuran rasa suka atau tidaknya pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan (Indrastuti & Tanjung, 2021).

Kepuasan kerja adalah kesenangan dalam diri karyawan atas pekerjaannya dalam perusahaan. (Newstrom dalam Yuliana, 2019) kepuasan kerja adalah *“A set of favorable or unfavorable feelings and emotions with which employees view their work. Job satisfaction is an affective attitude a feeling of relative like or dislike toward something”*. Maksudnya, kepuasan kerja adalah perasaan dan emosi yang menyenangkan karyawan atau pegawai dalam melihat pekerja mereka. Secara umum kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan atau sikap dan

emosi positif yang ditanggapi orang sebagai hasil mengevaluasi pekerjaan yang ada.

Simpulan Kepuasan kerja merupakan rasa puas dari seorang karyawan yang bekerja di perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, termasuk pekerjaan dan perilakunya melalui evaluasi pekerjaan sebagai ukuran penghargaan terhadap pencapaian salah satu nilai utama pekerjaan (Afandi, 2018). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan terhadap pekerjaannya dan hal ini tercermin dalam sikap atau perilaku sehari-hari.

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan atau ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan sehubungan dengan hasil kerja mereka sendiri. Hal ini berkaitan dengan sejauh mana karyawan merasakan kepuasan terhadap lingkungan kerja, tugas yang dilakukan, interaksi interpersonal dengan rekan kerja, dan prestasi. dan pengakuan atas hasil kerja karyawan. Kebahagiaan kerja memiliki kemampuan untuk mempengaruhi produktivitas dan kesejahteraan psikologis seseorang. Dalam penelitiannya (Nabawi, 2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mengacu pada keadaan psikologis positif yang dialami karyawan ketika persyaratan mereka terpenuhi dengan tepat di tempat kerja. Keselarasan yang lebih besar antara elemen pekerjaan dan preferensi individu akan meningkatkan kepuasan, namun hal sebaliknya juga terjadi.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Latifah, 2015). Menurut Hasibuan (2019) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila sesuatu yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti yang bersangkutan memiliki suatu harapan dan dengan demikian termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapan tersebut terpenuhi, maka akan dirasakan kepuasan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain (Tanjung Sari, 2011). Dalam hal ini yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervisi, gaji, kondisi kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan

sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

b. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Menurut (Hasibuan, 2017) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu

1. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya,
2. Mencintai pekerjaannya
3. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan
4. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan
5. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan

promisi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja, dan lain-lain. Hal ini menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja”. Kepuasan kerja juga merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

c. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja menurut pendapat para ahli dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori pertentangan Teori pertenyangan dari (Locke dalam Munandar, 2015) menyatakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan terhadap

beberapa aspek dari pekerjaan mencerminkan pertimbangan dua nilai yaitu

- a. Pertentangan yang dipersespsikan antara apa yang diinginkan seseorang individu dengan apa yang ia terima
 - b. Pentingnya apa yang diinginkan oleh individu.
2. Model dari kepuasan bagian/bagian Teori ini dikemukakan oleh (Lawyer dalam Munandar, 2015) bahwa orang akan puas dengan bidang tertentu dari pekerjaan mereka (misalnya dengan rekan kerja, atasan, gaji) jika jumlah dari bidang mereka persepsikan harus mereka terima untuk melaksanakan kerja mereka sama dengan jumlah yang mereka persepsikan dari yang secara actual mereka terima.
 3. Teori proses bertentangan Teori proses pertentangan ini dijelaskan oleh (Landy dalam Munandar, 2015) bahwa orang ingin mempertahankan suatu keseimbangan emosional. Dalam hal ini berasumsi bahwa kepuasan kerja bervariasi secara mendasar dari waktu ke waktu, akibatnya ialah bahwa pengukuran kepuasan kerja perlu dilakukan secara periodic dengan interval waktu yang sesuai.
 4. Teori keseimbangan Teori ini dikembangkan oleh (Adam dalam Mangkunegara, 2015), menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome pegawai lain (comparison person).

5. Teori dua faktor. Berdasarkan hasil penelitian, membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua (Sopiah, 2014) yaitu:

- a) Satisfiers atau motivator, berhubungan dengan aspek- aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri.
- b) Dissatisfiers atau hygiene factor, faktor yang berbeda di sekitar pelaksanaan pekerjaan: hubungan dengan job context atau aspek ekstrinsik pekerjaan.

d. Dimensi dan indikator kepuasan kerja

Dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang karyawan menurut (Robbins and Judge, 2013), yaitu sebagai berikut

- 1) Pekerjaan itu sendiri (work it self), yaitu pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan serta pekerjaan yang dapat memberikan status.
- 2) Penghasilan/Gaji (pay), yaitu sejumlah uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- 3) Promosi (promotion), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

- 4) Pengawasan (supervision), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- 5) Rekan kerja (workers), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana.

e. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Kreiner dan Kiniciki dalam Triarna, 2015) yaitu

- 1) Pemenuhan kebutuhan Kepuasan ditentukan oleh Tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- 2) Perbedaan Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
- 3) Pencapaian nilai Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
- 4) Keadilan Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.
- 5) Komponen genetic Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

a. Defenisi Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi (*motivation*) dari pengertian itu maka bisa diambil kesimpulan bahwa sesungguhnya motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau tindakan tertentu. Dalam kehidupan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Sutrisno, 2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan tertentu. Oleh karena itu motivasi selalu menjadi factor pendorong utama dalam perilaku seseorang . Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Sedangkan menurut (Hasibuan dalam Sutrisno, 2017) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pendapat tersebut didukung oleh (Jones dalam Sutrisno, 2017) yang mengatakan bahwa motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu bentuk dorongan dari seorang karyawan yang dapat membangkitkan keinginan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

b. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja yang ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Menurut (Sutrisno, 2017) motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kesempatan untuk menerima hadiah. Sedangkan motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui rasa takut seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Karena inilah motivasi berdampak besar terhadap kinerja karyawan perusahaan. Adapun strategi yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan adalah:

- 1) Perusahaan mengadakan acara employee gathering setiap tahun sekali untuk menjalin hubungan yang harmonis untuk karyawannya.
- 2) Memberi apresiasi kepada para karyawan dengan pencapaian hasil kerja yang lebih unggul.
- 3) Memberikan kepercayaan dan kesempatan bagi karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya.

c. Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi Hirerarki kebutuhan. Menurut (Abraham H.Maslow dalam Sutrisno, 2017) yang diurutkan menjadi lima kategori yaitu :

1. Fisiologis, atau kebutuhan fisik, dimana kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, pemberian fasilitas kerja dan lainnya.
2. Keamanan (safety), dimana kebutuhan rasa aman dan perlindungan, yaitu sebagai kebutuhan akan perlindungan dari suatu ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup Ditunjukkan dengan adanya dana pensiun, asuransi kesehatan dan keamanan kerja.
3. Sosial (addilitation), dimana kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu hubungan untuk diterima dalam kelompok unit bekerja. Antara lain hubungan persahabatan, komunikasi, kekeluargaan dan rasa saling memiliki.

4. Penghargaan, dimana kebutuhan penghargaan antara lain mencakup faktor penghormatan dari seperti harga diri, otonomi, prestasi, status di perusahaan, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi Diri, dimana kebutuhan aktualisasi diri, yaitu sebagai kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, skill dan potensi yang dimiliki, mengemukakan ide, memberikan penilaian kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberi kesempatan bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Baehaki & Faisal, 2020) “istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormance* atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. (Saskiah et al., 2024) berpendapat “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dilihat dari pencapaian atau hasil kerja ”. (Setiawati, 2022) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahan outcome.

Kinerja ialah hasil kerja yang dilakukan tenaga kerja, sesuai dengan fungsi dan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, yang dikaitkan dengan nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat tenaga kerja tersebut

bekerja (Umam dalam Siahaan et al., 2019). Pendapat lain dari Afandi yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil pencapaian yang diperoleh individu atau kelompok atas pekerjaannya berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya guna mewujudkan tujuan organisasi, dengan mengikuti segala aturan, etika dan moral yang berlaku (Raihan & Mukminin, 2023).

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas selama menjalankan tanggung jawabnya (Sudiantini et al., 2023). Sejalan dengan (Narpati et al., 2022) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil dari proses kerja yang diukur selama periode waktu tertentu, sesuai ketentuan yang telah disetujui sebelumnya. Beberapa indikator yang dapat diterapkan dalam mengevaluasi kinerja karyawan, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas (Hidayati, 2020).

Kinerja akan optimal apabila individu atau kelompok tersebut mengerjakan pekerjaannya dengan baik (Raihan & Mukminin, 2023) Simpulan dari pengertian kinerja karyawan diatas ialah, sebuah 30 pencapaian atau catatan hasil kerja yang berasal dari seorang karyawan untuk organisasi dimana dia bekerja. Performa kinerja karyawan dapat meningkat, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi. Oleh akan hal itu, kewajiban perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sangat berpengaruh besar terhadap proses pencapaian tujuan perusahaan.

b. Faktor – faktor Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno, kinerja karyawan disebabkan dari tiga faktor, yaitu (Pratama & Irbayuni, 2023):

- 1) Faktor individu, yaitu ketangkasan dan keahlian seseorang untuk melakukan pekerjaan. Misalnya, kompetensi seseorang 31 dikelompokkan menjadi empat kelompok, yaitu ketangkasan, keahlian, motivasi, dan etos kerja.
- 2) Faktor dukungan organisasi, artinya dalam menjalankan fungsinya, para pekerja membutuhkan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan tersebut dilahirkan dalam pengorganisasian, pengadaan sarana dan prasarana kerja, serta lingkungan kerja yang nyaman. Pengorganisasian yang dimaksud adalah membagikan kejernihan kepada setiap orang tentang tujuan yang akan dicapai dan apa yang harus dikerjakan untuk mencengkau tujuan tersebut.
- 3) Faktor dukungan manajemen, yaitu kemampuan manajemen untuk mendukung kinerja perusahaan dan kinerja karyawan. Hal ini dicapai dengan membentuk sistem kerja dan hubungan industrial yang damai dan serempak, membabarkan kompetensi dan memotivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara maksimal.

c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pegawai merupakan hasil kerja mereka selama kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria lain yang telah disepakati bersama. Prestasi atau prestasi kerja seorang pegawai merupakan hasil dari tingginya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah mereka selesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Efektivitas karyawan dapat dilihat dalam produktivitas mereka dan tujuan yang mereka bantu untuk dicapai oleh organisasi (Nurkarim, 2023)

Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah Indikator kinerja menurut (Hastuti, Sinring, and Husein 2020) sebagai berikut :

- 1) Kualitas merupakan kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 4) Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

d. Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Islam

Dalam agama Islam, bekerja bukan hanya kegiatan mencari nafkah demi memenuhi kebutuhan sehari-hari saja, melainkan juga untuk menjaga martabat dan harga diri kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi oleh setiap individu (Mayasari, 2017). Oleh karena itu, bekerja dalam Islam termasuk ke dalam kategori *jihad fi sabilillah* (orang yang berjuang di jalan Allah SWT). Agama Islam juga sangat mengapresiasi manusia yang bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh demi mencari nafkah.

Kinerja karyawan dalam perspektif Islam diartikan sebagai pencapaian hasil yang diperoleh karyawan dalam proses bekerja yang menerapkan kaidah atau prinsip-prinsip Islam. Terdapat dimensi kinerja Islam meliputi, amanah, jujur, profesional, tekun bekerja, serta mendalami dan memahami tata nilai agama. Situasi ini searah dengan firman Allah dalam Q.S al-An'am ayat 132, yang berbunyi:

① يَعْمَلُونَ عَمَّا يُغَافِلُ رَبُّكَ وَمَا عَمِلُوا مِمَّا دَرَجَاتٌ وَلِكُلِّ

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan”.

Menurut pandangan Alu Syaikh (2017) dalam bukunya Tafsir Ibnu Katsir ayat ini menjelaskan bahwa setiap umat memiliki derajat atau tingkatan berdasarkan amal perbuatan mereka. Dalam konteks kinerja, ayat ini menekankan bahwa setiap individu akan mendapatkan balasan sesuai dengan kualitas dan hasil dari kerja mereka. Sebagai konsekuensi, para pekerja dianjurkan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka dan bertanggung jawab atas kualitas dan hasil kerja mereka.

Dalam perspektif Islam, menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dengan memanfaatkan semua sumber daya, pikiran, dan pengabdian dirinya untuk mengabdikan diri sebagai seorang hamba Allah SWT. Tujuannya adalah untuk menundukkan dunia serta menjadi bagian dari masyarakat yang baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

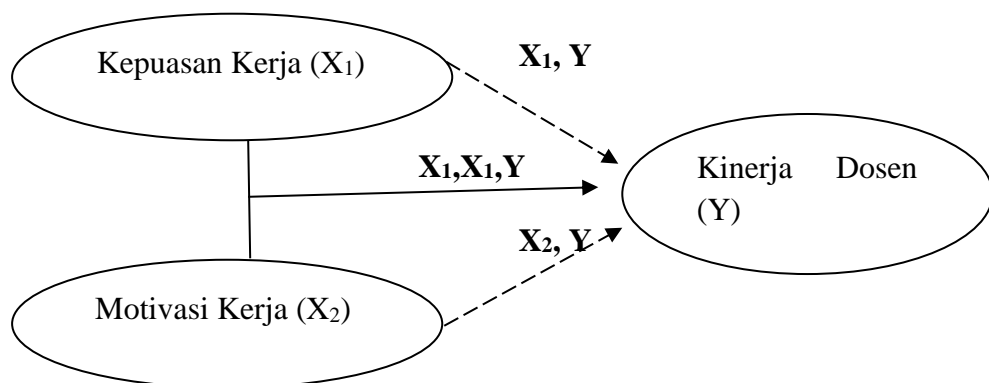
Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

Tabel 2. 1
PenelitianTerdahulu

No.	Nama Peneliti / Tahun	Judul	Hasil
1.	Mira Labi Bandhaso, Natalia Paranoan (2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi Swasta Makasar.	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2.	Hari Wahyuni (2019)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3.	Garaika (2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4.	Deswarta (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau.	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5.	Rina, Aditya Halim Perdana Kusuma (2017)	Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> - Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

		Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Makasar	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6.	Vivin Maharani Ekowati, Firqiyatul Makhfudloh Amin / 2019	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Perguruan Tinggi Swasta di Palembang	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1
Pengaruh Faktor X Terhadap Faktor Y

Dalam kerangka piker uji t dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi Variabel Independen (Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Kinerja Dosen). Sedangkan uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variable independent (Kepuasan

Kerja dan Motivasi Kerja) secara simultan terhadap variable dependen (Kinerja Dosen).

2.4 Hipotesis

Hipotesis dibuat berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas. Hipotesis adalah suatu asumsi atau anggapan yang teoritis yang dapat ditolak atau diterima secara empiris (Pakpahan et al., 2021). Adapun dalam penelitian ini menggunakan hipotesis dua arah. Berikut adalah hipotesis yang diajukan.

a. Hipotesis 1 (H_1)

H_0 : Pengaruh kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen secara parsial.

H_a : Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

b. Hipotesis 2 (H_2)

H_0 : Pengaruh motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen secara parsial.

H_a : Pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen secara parsial.

c. Hipotesis 3 (H_3)

H_0 : Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

H_a : Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.